

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN  
STRES KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI  
JEPARA.**

**OLEH**

**CATUR GILANG PAMUNGKAS**

**802010089**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2015**

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Catur Gilang Pamungkas  
Nim : 802010089  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir, judul:

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN  
STRES KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI  
JEPARA.**

Yang dibimbing oleh:

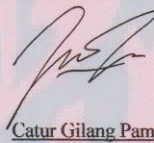
Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA

Adalah benar-benar hasil karya saya.

Di dalam laporan tugas akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau gambar serta simbol yang saya akui seolah-olah sebagai karya saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis atau sumber aslinya.

Salatiga, 15 April 2015

Yang memberi pernyataan,



Catur Gilang Pamungkas

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai citivas akademika Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Catur Gilang Pamungkas  
Nim : 802010089  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hak bebas royalti non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN  
STRES KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI  
JEPARA.**

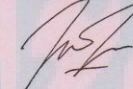
Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini, UKSW berhak menyimpan, mengalih media atau mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga

Pada Tanggal : 28 Mei 2015

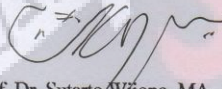
Yang menyatakan,



Catur Gilang Pamungkas

Mengetahui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA

1956



**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN  
STRES KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI  
JEPARA.**

**Oleh**

**Catur Gilang Pamungkas**

**802010089**

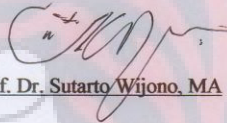
**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

**Disetujui pada tanggal :**

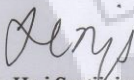
**Oleh:**

**Pembimbing Utama,**

  
**Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA**

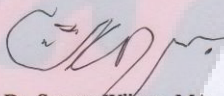
**Diketahui Oleh,**

**Kaprodi**

  
**Dr. Chr. Hari Soetjningsih, MS.**

**Disahkan Oleh,**

**Dekan**

  
**Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2015**



**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA**

Jl. Diponegoro 52 – 60 Salatiga 50711

Jawa Tengah, Indonesia

Telp. 0298 – 321212, Fax. 0298 321433

Email: library@adm.uksw.edu ; http://library.uksw.edu

**PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CATUR GILANG PAMUUNGKAS  
NIM : 802010089 Email : c.gilangpamungkas@gmail.com  
Fakultas : PSIKOLOGI Program Studi : PSIKOLOGI  
Judul tugas akhir : **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES  
KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI JEPARA**

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif*\* kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

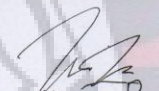
- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA\*\*

\* Hak yang tidak terbatasnya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

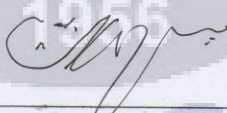
\*\* Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 28 Mei 2015

  
Catur Gilang Pamungkas  
Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,



Tanda tangan & nama terang pembimbing





### PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CATUR GILANG PAMUNGKAS  
NIM : 802010089 Email : c.gilangpamungkas@gmail.com  
Fakultas : PSIKOLOGI Program Studi : PSIKOLOGI  
Judul tugas akhir : **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE DI JEPARA.**  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 28 Mei 2015



Catur Gilang Pamungkas

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN TINGKAT STRES  
KARYAWAN PERUSAHAAN MEUBELCHIA JIANN INDONESIA  
FURNITURE DI JEPARA**

**Catur Gilang Pamungkas**

**Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA**

**Program Studi Psikologi**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2015**

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan tranformasional dengan stress kerja karyawan perusahaan meubel Chia Jiann Indonesia Furniture di Jepara. Dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* dengan partisipan sebanyak 83 karyawan. Variabel gaya kepemimpinan tranformasional diukur dengan menggunakan skala dari Rafferty & Griffin (2004) yang berjumlah 13 item dan variabel stress kerja Robbins (2003) yang terdiri dari 15 Item. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* dan di peroleh hasil  $r = -,057$  dengan signifikansi = 0,304 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan stress kerja karyawan perusahaan meubel Chia Jiann Indonesia Furniture di Jepara.

**Kata kunci :** *Gaya kepemimpinan transformational, stress kerja.*



### ***Abstract***

*The research aims to find out the relationship between the transformational leadership styles with the employers' job stress at Chia Jiann Indonesia Furniture in Jepara. In this research, the writer uses Stratified Random Sampling with 83 employers as participants. The transformational leadership styles are measured with Rafferty & Griffin (2004) scale which consist of 13 items and job stresses also Robbins (2003) which consist of 15 items. Analysis of data by using pearson product moment correlation analysis technique and comes up with  $r = -0.57$  as the result with significance = 0,304 ( $p < 0,05$ ). The result of the research show that there is no significance relationship between the transformational leadership style and the employers' job stress at Chia Jiann Indonesia Furniture in Jepara.*

**Key words :** *Transformational Leadership Styles, Job Stresses*

## I. PENDAHULUAN

Perdagangan meubel dunia pada tahun 2009 mencapai 135 milyar dolar AS atau sekitar 1% dari total perdagangan dunia dibidang manufaktur. Sekitar 54% dari ekspor meubel berasal dari negara sedang berkembang termasuk Indonesia. Indonesia sangat berkepentingan dengan keberlanjutan industri meubel ini. Hal tersebut terjadi karena adanya penyerapan tenaga kerja yang besar (Purnomo, Irawati & Melati, 2010).

Dari hasil catatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jepara tahun 2009 telah dilaporkan oleh para peneliti terdahulu bahwa, Jepara diperkirakan menyumbang sekitar 10% dari total ekspor meubel Indonesia. Menurut data catatan penulis menemukan bahwa terdapat lebih dari 12 ribu unit bisnis mebel beroperasi di Jepara (Purnomo, Irawati & Melati, 2010).

Sementara itu, penulis menganggap bahwa ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan-perusahaan di Jepara baik lokal maupun asing dalam menjawab permintaan pasar nasional maupun internasional. Perusahaan akan berlomba untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendapatkan produk terbaik. Salah satu perusahaan asing yang ada di Jepara adalah PT. *Chia Jiann Indonesia Furniture* asal Taiwan yang bermukim di Kecamatan Bangsri. Pemilik perusahaan tersebut menuntut karyawannya agar bekerja secara sempurna. Karena pengawasan yang ketat, tuntutan dan kurangnya waktu libur, karyawan mengaku mereka bekerja dengan tekanan tinggi yang menyebabkan munculnya gejala *stress*. *Stress* dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada sejauh mana tuntutan (*demand*) dapat dikontrol oleh karyawan. Hal tersebut sesuai dengan *Scheme of Karasek's demand/control model*, (1979), yang menjelaskan jika tuntutan pekerjaan tinggi dan control dalam diri karyawan rendah maka stress akan

berdampak negatif. Berbeda jika tuntutan pekerjaan tinggi dan control karyawan juga tinggi, maka stress tak akan muncul bahkan akan bisa menjadi dampak positif dari stres.

Gejala-gejala stress kerja tersebut dapat diidentifikasi melalui wawancara dengan bagian personalia perusahaan yaitu Ibu Dewi pada tanggal 26 Mei 2014 yang bertempat di *lobby* perusahaan, yang menyatakan tidak ada laporan bagi karyawan. Sebagian besar karyawan mengeluh kepadanya perihal jam kerja, tekanan pemilik perusahaan, yang sering mengakibatkan karyawan merasa bingung, takut, dengan absensi yang rata-rata dalam seminggu pasti ada saja yang membolos tanpa alasan yang jelas. Gejala tersebut merupakan dampak negatif dari stress. Sedangkan dampak positif stress yang muncul dalam kasus ini adalah karyawan lebih disiplin. Serta wawancara yang dilakukan oleh pemimpin grup pada bagian pengemasan yaitu Bapak C pada tanggal 12 April 2014 bertempat di *lobby* perusahaan. Dia mengaku sering menghibur serta memotivasi anggotanya jika anggotanya tampak tak bersemangat bekerja, menurut anggota bagian pengemasan yaitu Bapak S tanggal 12 April 2014 tak jarang pula Pak C memberikan semangat dan pujian atas anggotanya. Begitu pula wawancara pada karyawan bagian finishing yaitu Bapak Z pada tanggal 12 April 2014 mengaku pimpinan grup mereka sering memberi semangat kepada mereka. Hal ini sesuai dengan indikasi gaya kepemimpinan *transformatif* yang diungkapkan oleh Bass & Griffin (2004) bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu memotivasi, menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa ada masalah stress kerja yang bersifat negatif muncul dikalangan karyawan perusahaan. Oleh



sebabitu penelitian tentang stress kerja ,emarik dilakukan pada PT. Chia Jiann Indonesia Furniture ini, karna dirasa stress negatif dirasa buruk bagi keberlangsungan perusahaan. Untuk mendukung pernyataan tersebut ditemukan adanya berbagai hasil penelitian tentang stres kerja di antaranya penelitian tentang stres kerja dan produktivitas karyawan pada kasus sektor Azad Kashmir kesehatan masyarakat oleh Naqvi et al, (2013). Penelitian ini menemukan semakin meningkatnya stres kerja, maka produktivitas karyawan menurun. Karyawan menemukan pekerjaan mereka sangat sulit untuk dilakukan, terutama ketika mereka memiliki waktu yang sangat terbatas untuk beristirahat. Kegelisahan ini menciptakan stres di dalamnya, serta berpengaruh pada kesehatan mereka yang memburuk. Sementara itu Munandar (2004) yang menjelaskan stres yang dialami karyawan saat ini menjadi masalah yang cukup serius jika dilihat dari dampak yang ditimbulkan. Salah satu dampak dari stres kerja pada karyawan adalah terjadinya *turnover & burnt out*. Hal ini jika tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan kerugian finansial pada organisasi. Pengaruh yang lainnya adalah ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, karyawan yang merasa stres dan jenuh dengan pekerjaannya akan sangat mudah sekali untuk tidak masuk kerja, dampaknya produktivitas organisasi akan semakin menurun. Dampak dari stres kerja yang sesungguhnya adalah berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja, akan sangat sulit, dan bahkan tidak mungkin merasakan kepuasan dalam bekerja. Dampak yang cukup besar pada organisasi adalah tidak tercapainya visi dan misi baik dari bagian, divisi, maupun organisasi secara keseluruhan.

Namun berbeda pada kasus stress karyawan sektor perbankan Pakistan menyebutkan beberapa stres bisa baik, dan beberapa dapat menjadi buruk. HSE (*Health Safety Executive Uk*) membedakan antara stres dan tekanan. Tekanan dipandang sebagai

positif dan sesuatu yang benar-benar membantu meningkatkan kinerja. Karyawan membutuhkan sejumlah tekanan untuk bekerja dengan baik. Namun, masalah muncul ketika sumber tekanan menjadi terlalu sering tanpa waktu untuk pulih, atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar bagi karyawan untuk mengatasinya. Stres memiliki efek positif pada karyawan setiap organisasi tetapi sampai batas tertentu hingga seorang karyawan dapat mengatasinya, sebagian besar melebihi batas tertahankan dan memiliki hasil negatif pada karyawan.

Pada satu kesempatan Robbins (2001) menyebutkan munculnya stress dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, antara lain: faktor lingkungan (ketidak pastian ekonomi, politik, teknologi), faktor organisasi (gaya kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas, tuntutan peran) dan faktor individu (masalah keluarga dan ekonomi). Gaya kepemimpinan transformasional penting karena pada gaya kepemimpinan ini pemimpin dapat mentransformasikan tujuan, motivasi seluruh pemikirannya pada bawahan, dan bawahan diharapkan dapat mengikuti dan termotivasi oleh seorang pemimpin dengan bentuk kepemimpinan transformasional tersebut. (Bass & Riggio, 2006) menyebutkan kepemimpinan transformasional ini berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat mengubah keyakinan, asumsi, dan perilaku karyawan dengan menarik pentingnya kolektif atau hasil organisasi. Jadi disini penulis menduga bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan *transformasional* maka diharapkan stress kerja akan semakin rendah.

Dengan didukung penelitian sebelumnya oleh Hamdani & Handoyo (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *transformasional* dengan stress kerja karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya. Serta penelitian yang di lakukan oleh Erkutlu & Chafra (2006) menemukan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan *Transformasional*

dengan stress kerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhaliwal (2008), menemukan adanya hubungan negatif antara persepsi kepemimpinan *transformatif* dan stres kerja ditemukan. Dan penelitian lain oleh Rowold & Schlotz (2009), ditemukan bahwa salah satu skala kepemimpinan *transformatif* berpengaruh negatif terkait dengan ketidakpuasan. Kepemimpinan *transformatif* disatu sisi berusaha meningkatkan kinerja karyawan berhasil, di sisi lain tidak terlihat peningkatan stress pada karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan terdapat hubungan negatif signifikan, yang artinya penelitian sebelumnya sepakat bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan *transformatif* maka stress kerja akan berkurang. Namun ini berbeda dengan temuan dilapangan. Disatu sisi gaya kepemimpinan *transformatif* muncul akan tetapi stress kerja bersifat negatif muncul juga. Berdasarkan temuan lapangan tersebut peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan *transformatif* dengan stress kerja karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture. Terlebih masih minimnya penelitian bidang Psikologi Industri Organisasi terhadap perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* khususnya mebel. Apalagi perusahaan ini milik asing yang bermukim di kota Jepara sejak kurang lebih hampir 20 tahun lalu dengan karyawan asli putra putri warga daerah Jepara. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan *transformatif* dengan stress kerja karyawan PT. *Chia Jiaan Indonesia Furniture* ?.

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan *transformatif* dengan stress kerja karyawan perusahaan meubel *Chia Jiaan Indonesia Furniture*. Manfaat penelitian ini secara teoritis menambah literatur serta penelitian yang telah dilakukan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi



industri dan organisasi yang mengkaji hubungan gaya kepemimpinan *transformatif* dengan stress kerja sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan informasi terkait stress kerja karyawan dan gaya kepemimpinan khususnya *transformatif* yang dianggap gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi bawahan.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Stres Kerja

Robbins (2001) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan kesempatan, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dianggap untuk menjadi tidak pasti dan penting. Stres dapat disebabkan oleh variabel lingkungan, organisasi, dan individu. Menurut Anwar (1993) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Ada ungkapan yang menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada penyimpangan fisik atau psikologis dari manusia normal yang disebabkan oleh rangsangan di lingkungan kerja pernyataan tersebut di jelaskan oleh Yoder & Staudohar (1982) (*Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*).

#### Aspek-Aspek Stres kerja

Menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu :*Physiological, Psychological dan Behavior*. Menurut Robbins, (2003) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan:

1. Fisik (*Physiological*) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas,

meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Psikis (*Psychological*) memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. Prilaku (*Behavior*) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

### **Faktor-faktor stress**

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

#### **(1) Faktor Lingkungan**

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

## (2) Faktor Organisasi

Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan *stress* yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

### a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

### b. *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

### c. *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

### d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut *The Michigan group* (Robbins, 2001:316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan



pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Selama dekade terakhir, hubungan antara perilaku bawahan dan pemimpin dirasakan stres telah mendapat peningkatan perhatian dari masyarakat ilmiah (Bass, 1990; Gilbreath & Benson, 2004). Jenis gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana bawahan mengatasi stres (Ryska, 2002). Domain kepemimpinan baru-baru ini difokuskan pada apa yang disebut “paradigma kepemimpinan baru” (Yukl, 2002) seperti kepemimpinan transformasional (Metcalf & Metcalf, 2007; Bass, 1999; Harvey, Royal & Stout, 2003; Trautmann, Maher & Motley, 2007). Pemimpin transformasional menekankan pengembangan motif yang lebih tinggi, dan membangkitkan motivasi dan emosi positif pengikut dengan cara menciptakan dan mewakili visi yang menginspirasi masa depan (Bass, 1985)

### (3) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut DuBrin (2005) gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan pasif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### Kepemimpinan Transformasional

Pada satu kesempatan Rafferty & Griffin (2004) menyebutkan Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu memotivasi, menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Bass (1990) pemimpin *transformasional* yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan atau bukan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri dan bukan juga untuk mencapai rasa aman. Burn, (1978) pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan dengan mengubah sikap pengikut, keyakinan, dan nilai-nilai yang bertentangan dengan hanya mendapatkan kepatuhan. Stone et.al, (2004) Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan menciptakan lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan yang mana visi dapat dibagi. Sarros & Butchatsky (1996) menyebut pemimpin transformasional sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut

sebagai pemimpin penerobos karena pemimpin dengan karakter ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi.

Jadi penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya seseorang dalam memimpin atau mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan guna mencapai visi dan misi. Sedangkan gaya kepemimpinan *transformatif* merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat persuasif yang dapat memotivasi bawahan dan mengubah sikap bawahan serta dapat menanamkan rasa percaya pada bawahan dalam mencapai tujuan.

Rafferty, Allanah E. dan Mark A. griffin, (2004) menyebutkan ada 5 aspek kepemimpinan *transformatif*. Yaitu:

1. *Vission* ekspresi gambar ideal dari masa depan berbasis di sekitar nilai-nilai organisasi.
2. *Inspirational communication* ekspresi pesan positif dan menggembirakan tentang organisasi, dan pernyataan yang membangun motivasi dan kepercayaan diri.
3. *Intellectual stimulation* meningkatkan minat karyawan, dan kesadaran akan masalah, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berpikir tentang masalah dalam cara-cara baru.
4. *Suportive leadership* mengekspresikan kepedulian terhadap pengikut dan memikirkan kebutuhan masing-masing.
5. *Personal recognition* pemberian penghargaan seperti pujian dan pengakuan dari upaya pencapaian tujuan tertentu.



### C. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Stress Kerja

Menurut Hamdani & Handoyo (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *Transformasional* dengan stress kerja. Stres adalah suatu kondisi mental dan fisik, yang secara langsung dan negatif mempengaruhi produktivitas, efektivitas, kesehatan pribadi, dan kualitas kerja individu. Stres kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai reaksi individu untuk bekerja pada karakteristik lingkungan yang muncul dan mengancamnya. Karena akibat dari stres menunjukkan perlunya strategi untuk membatasi stres dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah sebagai salah satu strategi tersebut, yang telah ditemukan dapat mendorong komunikasi terbuka dengan karyawan, gaya kepemimpinan *transformasional* dapat mengurangi stres kerja karyawan.

Sama halnya Gill et.al., dan Dhaliwal (2010) menemukan hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja yaitu, kepemimpinan transformasional mengurangi stres kerja karyawan di industri jasa. Oleh karena itu, teori bahwa karyawan yang lebih berkomitmen untuk tujuan dan misi organisasi dan tujuan (hasil kepemimpinan transformasional), akan merasa stres kerja berkurang daripada mereka yang kurang berkomitmen. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Pearson dan Moomaw dan Gill et al. Dimana mereka menunjukkan bahwa pemberdayaan dirasakan menurunkan stres kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan Tracy dan Hinkin, Gill et al., dan Dhaliwal dimana mereka menemukan hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Hakan V. Erkutlu and Jamel Chafra (2006) menemukan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan *Transformasional* dengan stress kerja karyawan. Dalam

penelitian ini, kekuatan referen memiliki korelasi negatif tertinggi dengan tiga variabel dependen: stres kerja, tekanan pekerjaan, dan dirasa kurang dukungan. Stres kerja bawahan dapat dikurangi jika mereka menganggap manajer mereka sebagai agen perubahan dengan model peran yang baik, yang dapat membuat dan mengartikulasikan visi yang jelas untuk organisasi yang memberdayakan bawahan untuk mencapai pada standar yang lebih tinggi, yang bertindak dengan cara yang membuat orang lain ingin mempercayai mereka, dan yang memberi arti bagi kehidupan organisasi

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rowold (2009), & Schlotz, ditemukan bahwa salah satu skala kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terkait dengan ketidakpuasan. Kepemimpinan *transformasional* disatu sisi berusaha meningkatkan kinerja karyawan berhasil, di sisi lain tidak terlihat peningkatan stress pada karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional tampaknya meningkatkan kinerja tanpa meningkatkan beban stressor pada bawahan. Secara khusus, bawahan dari pemimpin dengan tingkat yang lebih tinggi dari pertimbangan individual melaporkan tingkat yang lebih rendah dari ketidakpuasan. Menurut studi yang menunjukkan gejala stres berkurang pada bawahan dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional (Seltzer et al, 1989), gaya kepemimpinan ini secara keseluruhan tampaknya menjadi gaya kepemimpinan yang paling menguntungkan dalam hal stres dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu ditemukan bahwa kepemimpinan *transformasional* dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja. yang artinya penelitian penelitian sebelumnya sepakat bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional maka stress kerja akan berkurang. Namun ini berbeda dengan temuan dilapangan. Disatu sisi gaya kepemimpinan transformasional muncul

akan tetapi stres kerja bersifat negatif muncul juga. Berdasarkan temuan lapangan tersebut peneliti merasa perlu melakukan penelitian kembali menjadi suatu referensi terbaru dalam penelitian selanjutnya tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan pada PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

## II. METEDOLOGI PENELITIAN

### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi sarana penyelidikan dan sesuatu itu menunjukkan variasi baik dalam jenis maupun tingkatannya (Hadi, 2005). Berdasarkan landasan teori serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : gaya kepemimpinan *transformasional*
2. Variabel Tergantung : stress kerja

### Definisi Operasional

Stress kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan kesempatan, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dianggap untuk menjadi tidak pasti dan penting. Stres dapat disebabkan oleh variabel lingkungan, organisasi, dan individu (Robbins, 2001). Peneliti menyimpulkan stress kerja merupakan perasaan tidak menyenangkan yang muncul baik secara fisik, psikis dan perilaku yang melibatkan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang akibat adanya tekanan organisasi, lingkungan dan individu di dalam pekerjaan yang tidak mampu terselesaikan. Stress kerja akan diungkap dengan skala aspek Robbins, (2003) yaitu fisik (*physiological*), psikis (*psychological*), dan perilaku (*behavior*).

Rafferty & Griffin menyebutkan Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi, mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Jadi disini penulis berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya seseorang dalam memimpin atau mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan guna mencapai visi dan misi. Sedangkan gaya kepemimpinan *transformasional* merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat persuasif yang dapat memotivasi bawahan dan mengubah keyakinan, sikap dan tujuan bawahan serta dapat menanamkan rasa percaya pada bawahan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan *Transformasional* disini akan diungkap dengan skala *transformasional leadership* Rafferty & Griffin, (2004) dengan mengungkap 5 aspek gaya kepemimpinan *transformasional* yaitu visi (*vision*), kemampuan komunikasi untuk menginspirasi (*inspirational communication*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dukungan pemimpin (*supportive leadership*), pengakuan pribadi (*personal recognition*).

### **Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture yang berjumlah 484 karyawan aktif. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dapat dianggap dapat menggambarkan karakteristik populasi (Fraenkel, 1990)

Penentuan sampel sesuai rumusan Slovin yang didapatkan sampel sebanyak 83 partisipan. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* yaitu dengan mempertimbangkan proporsi atau persentase sampel dari setiap stratum.



### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala psikologi. Dapat disimpulkan dari pernyataan Azwar (2003), bahwa skala psikologi adalah alat ukur yang memiliki karakteristik: Stimulusnya berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku sedangkan indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item, dan respon Subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Pengambilan data akan dilakukan pada karyawan PT. *Chia Jiaan* Indonesia Furniture dengan cara membagikan skala stress kerja dan gaya kepemimpinan. Subjek diminta untuk mengisi skala sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode pengumpulannya dengan menggunakan angket kepemimpinan *transformatif* dan stress kerja. Pengambilan data akan menggunakan kuisioner tertutup dimana responden akan menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan berdasarkan skala Linkert untuk mendapat jawaban, tanggapan atau informasi responden. Skala Linkert yang terdiri dari 5 tingkatan pilihan jawaban tentang kesetujuan responden, yaitu:

- a. skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. skor 3 untuk jawaban Netral (Netral)
- d. skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengumpulan data disini menggunakan 2 skala psikologi, yaitu:

1. Skala psikologi tentang Job Stress yang diungkap oleh Robbins (2003) dengan menggunakan 3 aspek *job stress* yaitu fisik (*physiological*), psikis (*psychological*), dan perilaku (*behavior*).

Skala psikologi ini terdiri dari 19 item, yang keseluruhan 19 item merupakan item favorable dan 0 untuk item unfavorable. Skala ini menggunakan 5 tingkat penilaian (Skala Likert) yaitu nilai 1 sampai 5. Respon subjek diberikan bobot masing-masing sebagai berikut:

- a. Untuk item favorable:

Skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

- b. Untuk item unfavorable:

Skor 1 untuk Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 4 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Skala psikologi tentang *transformasional leadership* yang diungkap oleh Rafferty & Griffin (2004) dengan menggunakan 5 aspek yaitu visi (*vision*), kemampuan komunikasi untuk menginspirasi (*inspirational communication*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dukungan pemimpin (*supportive leadership*), pengakuan pribadi (*personal recognition*).

Skala psikologi ini terdiri dari 15 item, yang keseluruhan 14 item merupakan item favorable dan 1 untuk item unfavorable. Skala ini menggunakan 5 tingkat penilaian

(Skala Likert) yaitu nilai 1 sampai 5. Respon subjek diberikan bobot masing-masing sebagai berikut:

a. Untuk item favorable:

skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

b. Untuk item unfavorable:

skor 1 untuk Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 4 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan *transformatif* (X) dalam hal ini sebagai variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat, sedangkan stress kerja (Y) sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan persiapan terlebih dahulu dengan mempersiapkan alat ukur serta perlengkapan yang lainnya. Dan yang terpenting penulis mengajukan permohonan ijin penelitian kepada perusahaan terkait untuk melakukan penelitian, dalam hal ini penulis melakukan penelitian di PT. *Chia Jiaan* Indonesia Furniture di kota Jepara. Penulis akan membagikan angket yang terdiri dari angket stress kerja dan gaya kepemimpinan *transformatif* yang akan diisi oleh karyawan perusahaan dengan didampingi perwakilan personalia perusahaan.

## HASIL PENELITIAN

Perhitungan seleksi item dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program komputer SPSS 21 for windows. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi item total dengan batasan koefisien korelasi yang dianggap memuaskan dan memberikan kontribusi yang baik adalah sebesar  $> 0,30$  (Azwar, 2012). Pada skala stress kerja, diperoleh bahwa dari 19 item yang diuji terdapat 4 item gugur, sehingga terdapat 15 item terpakai. Nilai  $r$  (*corrected item-total correlation*) bergerak dari 0,331- 0,710 dengan koefesien alfa cronbach sebesar  $r = 0,841$  yang berarti alat ukur ini tergolong reliabel.

Pada skala gaya kepemimpinan tranformasional, diperoleh bahwa dari 15 item yang diuji terdapat 2 item gugur, sehingga terdapat 13 item terpakai. Nilai  $r$  (*corrected item total-correlation*) bergerak dari 0,318 - 0,713 dengan koefesien alfa cronbach sebesar  $r = 0,879$  yang berarti alat ukur ini reliabel.

### Analisis Deskriptif

#### a. Variabel stress kerja

Kategorisasi variabel stress kerja dibuat berdasarkan nilai tertinggi yaitu  $15 \times 5 = 75$  dan nilai terendah  $15 \times 1 = 15$  untuk mengetahui religiusitas digunakan interval dengan ukuran:

#### Kategorisasi Hasil Pengukuran Skala Stress Kerja

No	Interval	Kategori	Mean	N	Presentase (%)
1	$X \leq 18$	Sangat rendah		1	1,3%
2	$18 < x \leq 30$	Rendah		26	31,3%
3	$30 < x \leq 42$	Sedang	33,05	49	59%
4	$42 < x \leq 54$	Tinggi		7	8,4%
5	$54 < x \leq 75$	Sangat tinggi			
	JUMLAH			83	
	SD = 6,351 Min = 16 Max = 49				

Kategori stress kerja rata-rata subjek pada kategori sedang dengan mean 33.05



### b. Variabel gaya kepemimpinan Tranformasional

Kategorisasi variabel gaya kepemimpinan tranformasional dibuat berdasarkan nilai tertinggi yaitu  $13 \times 5 = 65$  dan nilai terendah yaitu  $13 \times 1 = 13$ . Untuk mengetahui gaya kepemimpinan tranformasional digunakan interval dengan ukuran:

**Kategorisasi Hasil Pengukuran  
Skala Gaya Kepemimpinan Tranformasional**

No	Interval	Kategori	Mean	N	Presentase (%)
1	$X \leq 15,6$	Sangat rendah			
2	$15,6 < x \leq 26$	Rendah			
3	$26 < x \leq 36,4$	Sedang		4	4,8
4	$36,4 < x \leq 46,8$	Tinggi		35	42.2
5	$46,8 < x \leq 65$	Sangat tinggi	47,11	44	53.0
Jumlah				83	
SD= 6,449 Min= 31 Max=63					

Kategori gaya kepemimpinan transformatif rata –rata subjek pada kategori sangat tinggi dengan mean 47, 11

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, kedua variabel memiliki signifikansi  $p > 0,05$ . Variabel gaya kepemimpinan tranformational memiliki nilai K-S-Z sebesar 1,070 dengan probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,202 ( $p > 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka distribusi variabel gaya kepemimpinan tranformational adalah normal. Hal ini juga terjadi pada variabel stress kerja yang memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,805 dengan probabilitas (p) atau signifikasi sebesar 0,536 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian kedua variabel memiliki distribusi yang normal.

### Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. didapatkan F Deviation from Linearity = 1,180 dengan sig. = 0,299 ( $p > 0,05$ ), yang berarti penyimpangan dari linearitas signifikan yang berarti linier.

### Analisis Korelasi

#### Hasil Uji Hipotesis antara Gaya Keemimpinan Tranformasional terhadap Stress kerja

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	-,057
	Sig. (1-tailed)		,304
	N	83	83
X	Pearson Correlation	-,057	1
	Sig. (1-tailed)	,304	
	N	83	83

Hasil perhitungan uji korelasi diperoleh koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan stress kerja  $r = -,057$  dengan sig. = ,304 ( $p < 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, ketika terdapat gaya kepemimpinan tranformasional dalam perusahaan, belum tentu stress kerja karyawan muncul.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformational dengan stress kerja karyawan PT. Chia Jiaan Indonesia Furniture, ditemukan hasil perhitungan uji korelasi koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan stress kerja  $r = -,057$  dengan  $\text{sig.} = ,304$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformational dengan stress kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan tranformasional bukan sebagai variable yang memberi peran terhadap munculnya stress kerja.

Alasannya, pertama karena sebagian besar karyawan menganggap kepemimpinan tranformasional bukan merupakan hal yang memberi peran terhadap tugas dan pekerjaan mereka sebagai karyawan sehingga tidak ada hubungan dengan stress kerja mereka. Kedua, sebagian karyawan merasa gaya kepemimpinan tranformasional sebagai suatu yang wajar dilakukan oleh pemimpin sehingga tidak berhubungan dengan stress kerja karyawan. Ketiga karena terdapat faktor lain yang menyebabkan stress kerja pada kalangan karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terhadap kategorisasi pada PT. Chia Jiann Indonesia Furniture yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional pada taraf sangat tinggi (53%) dan stress kerja didapatkan pada taraf sedang (59%), ini menunjukkan gaya kepemimpinan tranformasional sangat tinggi tetapi stress menunjukkan taraf sedang.

Penelitian ini membantah penelitian penelitian sebelumnya salah satunya yang dilakukan oleh Gill et.al., dan Dhaliwal (2010) yang menemukan hubungan negatif signifikan antara kepemimpinan tranformasional dan stres kerja yaitu, kepemimpinan

transformatif mengurangi stres kerja karyawan di industri jasa. Tingkat penurunan stres kerja dikaitkan dengan peningkatan tingkat TL dan pemberdayaan.

Hal tersebut diperkuat dari hasil identifikasi yang menunjukkan bahwa presentase stress kerja karyawan sebagian besar partisipan pada kategori stress kerja yang sedang dengan presentase 59%. Hal ini berarti bahwa stress kerja karyawan yang dimiliki berada pada kategori sedang. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformational, sebagian partisipan berada pada kategori sangat tinggi dengan prosentase 53%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan tranformatif berada pada kategori yang sangat tinggi.

Berdasarkan keseluruhan kategori tersebut maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformatif tidak mempengaruhi stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari korelasi positif yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan tranformatif dan stress kerja karyawan pada PT. Chia Jiaan Indonesia Furniture. Itu artinya berapapun nilai statistiknya maka dianggap tidak ada bilamana tidak signifikan. Meskipun gaya kepemimpinan tranformatif sangat tinggi stress kerja belum tentu tidak muncul. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak terjawab. Hal ini kemudian membantah penelitian terdahulu tentang hubungan gaya kepemimpinan transformational dengan stress kerja karyawan (Hamdani & Handoyo 2012, Erkutlu & Chafra 2006, Dhaliwal 2008, Rowold & Schlotz 2009).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini kemudian menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformational dengan stress kerja karyawan PT. Chiaa Jiann Indonesia Furniture. Karena terdapat faktor lain yang menyebabkan seseorang individu menjadi stress. Bukti penjelasan tersebut dapat dilihat berdasarkan



kategorisasi stress kerja partisipan berada pada level sedang (59%) sedangkan gaya kepemimpinan transformational berada pada level sangat tinggi (53%).

## **SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan di atas penelitian ini menyarankan agar:

### **Bagi Perusahaan:**

Pemberdayaan dirasa tepat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi stress, seperti yang di jelaskan oleh Moomaw dan Gill et al. (2010) menyebutkan pemberdayaan mengurangi stress kerja. Serta Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengelola stress dengan cara membuat simulasi pertukaran peran. Hal ini seperti yang diungkap Bashir & Ramay (2010) tekanan dianggap mengganggu ketika tidak dapat dikelola dan tanpa waktu untuk pulih. Selain itu perusahaan dapat juga melakukan pertemuan-pertemuan untuk membahas tentang cara karyawan mengendalikan stress kerja yang negatif agar stres kerja menjadi positif melalui tugas-tugas yang dirasa dapat menantang karyawan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga stress tidak muncul sebagai yang negatif.

### **Bagi Penelitian selanjutnya:**

Bagi penelitian selanjutnya dapat lebih mengkaji dan mengembangkan serta meneliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja. Serta dapat memberi batasan-batasan terhadap stress kerja. Karena terdapat banyak sumber stress, baik dari dalam lingkungan kerja ataupun dari luar lingkungan kerja yang dapat menjadikan suatu kondisi tertentu menjadi lebih buruk karena adanya stress yang bersifat negatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed and Ramzan. (2013). .Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of business and managemet (IOSR-JBM)*. 11 (6): 61-68
- Anaroga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bashir. U & Ramay. M. I. (2010). *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. Interdisciplinary journal of cotemporary research in business*. 4 (2): 32-48
- Bass, B, M, (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *Europen Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (1), 9-32
- Dhamodharan, K. (2011). Effect of Occupational Stress on Executives' Leadership Styles. *SHIATS Deemed University centre, Neyveli*.
- Erkutlu, H, V. and Chafra, J. (2006). School of Applied Technology and Management Bilkent University, *Ankara, Turke*.
- Freser, T, M. (1986). *Stres dan Kepuasan Kerja (terjemahan)*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Guimaraes et.al. (2004). Short Version of The "Job Stress Scale": a Portuguese-language adaptation. *Journal of rev saude publica*. 38 (2) 232-248
- Hamdani & Handoyo. (2012). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surrya Sembada kota Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi Unair* 1 (2): 1-12
- Irawan. R, A. (2013), Analisis Pengaruh Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada P. D BPR Jepara ARTHA. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iqbal et, al. (2012). Leadership Styles: Identifying Aproach and Demensions of Leader. *Interdisciplinary journal of cotemporary research in business*. 4 (3): 641-659.
- Karasek's Model of Job Strain. (1979).
- Lopes, D. et.al. The Relation between Leadership style and employee stress: an Empirical Study, *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. 8 (3) 367-384.
- Mariam. (2009). pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Skripsi*

- Metha. R. et.al. (2003). Leadership style, Motivation and performance international marketing channels. *European Journal of Marketing*. 37, 1/2; ABI/INFORM global.
- Nami. Mansouri. Dehnavi and Bandali. (2013). Relationship Between Coaching Leadership Styles and Athletic Stress in Team Sports.. *Eropan journal experimental biology*. 3(2): 48-53.
- Naqvi et.al. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary journal of cotemporary research in business*. 5 (3): 525-542.
- Purnomo, H. Irawati. R, H. dan Melati (ed.). 2010. *Menunggang Badai: Untaian Kehidupan, Tradisi dan Kreasi Aktor Meubel Jepara*. CIFOR, Bogor, Indonesia. © 2010 Center for International Forestry Research. ISBN: 978-602-8693-24-0
- Rafferty, A. E. and Griffin, M, A. (2004). Dimension of Transformasional Leadership: Conceptual and Empirical Extensions. *Journal of science direct the leadership quarterly*. 15: 329-354
- Rochmanasari, D. (2013). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat BKK Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rowold. J and schlotz. W. (2009). "Transformasional and Transactional Leadership and Followers' Cronic Stress, ". *Kravis leadership institute. Leadership review*. 9 (1): 35-48.
- Salahudin, M, W. (2004). Analisis pengaruh faktor kepemimpinan, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Baja Kurnia Klaten. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Timothy. A. Judge and Ronald. F, P. (2004). *Transformasional and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*.